

Kuntaliiton ja Kuntajohtajat ry:n

Kuntajohtajien työ 2026 - kyselytutkimus

13.8.2026

Marianne Pekola-Sjöblom, tutkimuspäällikkö, Kuntaliitto



Kuntajohtajien työ 2026 -kyselytutkimus:

Kyselyssä kartoitettuja osa-alueita

- Työkyky, työn vaativuus ja työssä jaksaminen
- Päätöksenteko- ja johtamisjärjestelmän toimivuus
- Johtoryhmätyöskentely, johtajasopimus sekä tulos- ja kehityskeskustelut
- Häirintä ja uhkailu
- Ajankohtaiset muutokset ja työuranäkymät

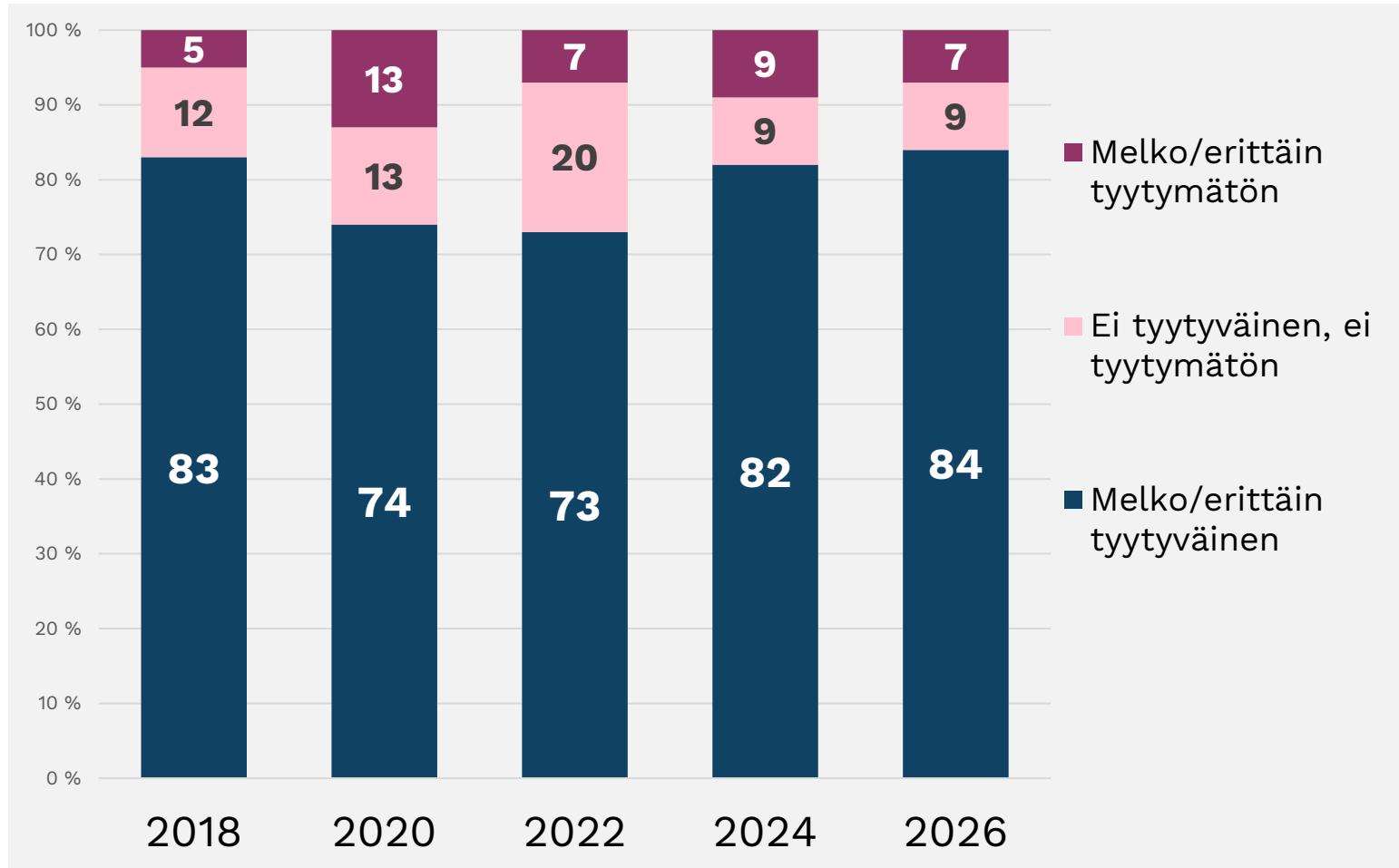


Kuntajohtajien työ 2026 -kyselytutkimus:

Kuntajohtajien työtyytyväisyys on ennätyksellisen korkealla tasolla, työkyky yhtä korkealla tasolla kuin kaksi vuotta sitten.

Valtaosa kuntajohtajista tyytyväisiä nykyiseen työhönsä

Vastausten %-jakaumat. (N-2018=184, N-2020=169, N-2022=189, N-2024=185, N-2026=182)



Useampi kuin neljä viidestä (84 %) kuntajohtajasta on tyytyväinen nykyiseen työhönsä.

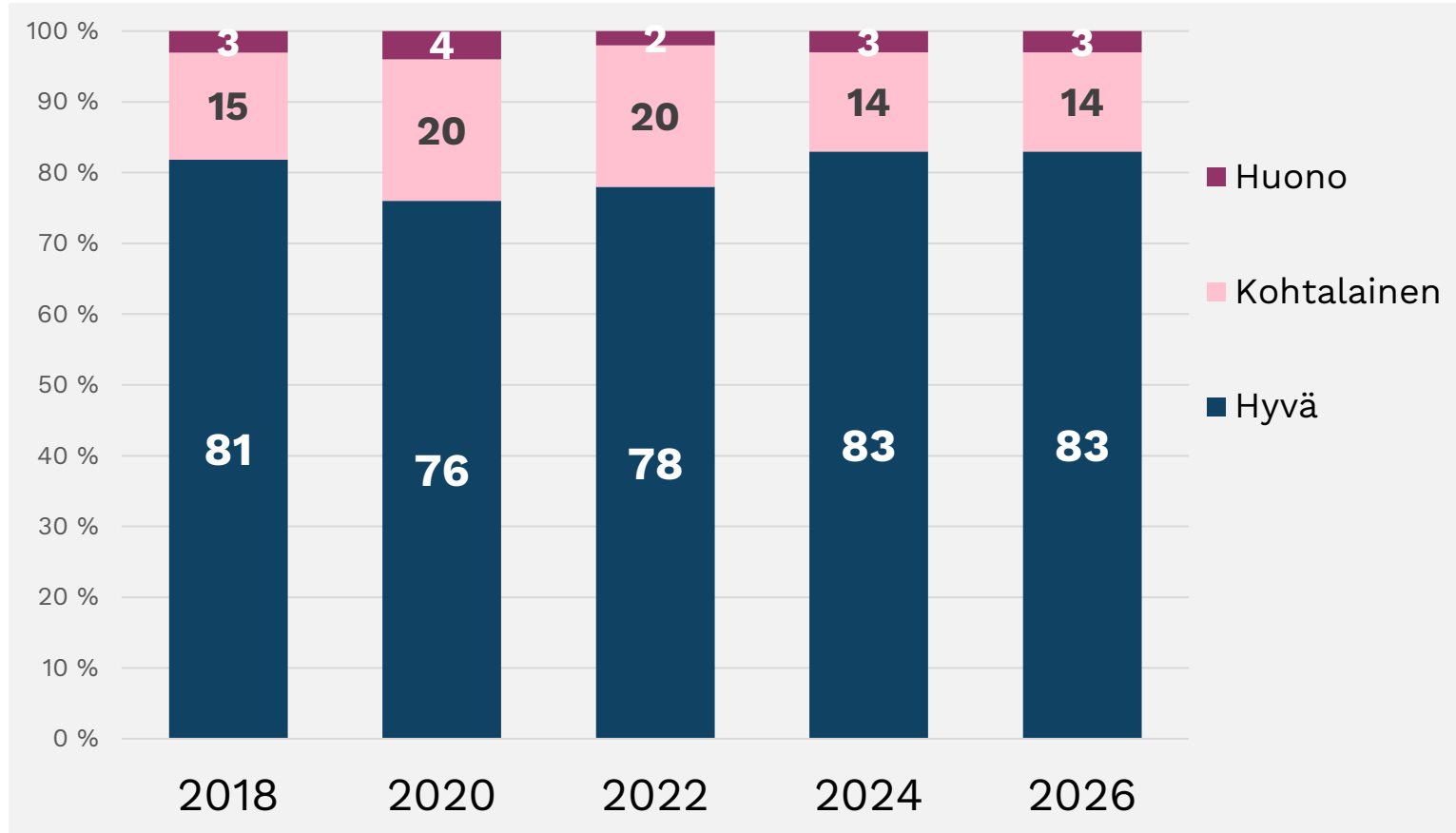
Tyytyväisten osuus on ennätyskorkealla tasolla.

Miesjohtajat hieman tyytyväisempiä kuin naisjohtajat.

- Naisjohtajat: 80% (2024: 79%)
- Miesjohtajat: 85% (2024: 84%)

Valtaosa kuntajohtajista pitää nykyistä työkykyään hyvänä

Vastausten %-jakaumat. (N-2018=183, N-2020=168, N-2022=193, N-2024=185 ja N-2026=180)



Useampi kuin kahdeksan kymmenestä (83 %) kuntajohtajasta pitää nykyistä työkykyään hyvänä.

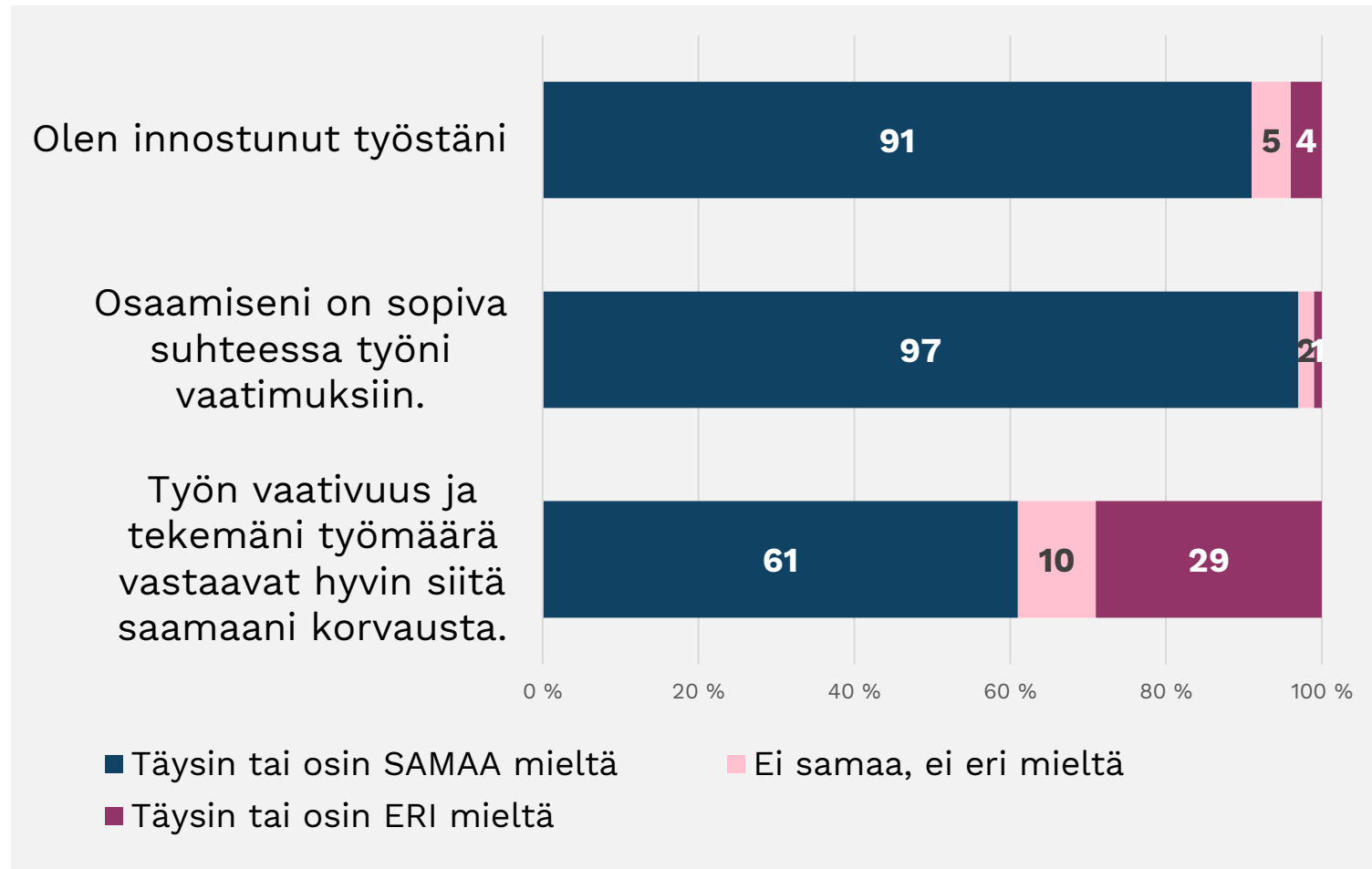
Arviot omasta työkyvystä ovat yhtä positiivisia kuin vuonna 2024.

Miesjohtajat arvioivat oman työkykyään hieman positiivisemmin kuin naisjohtajat.

Naisjohtajat: 77% (2024: 82%)
Miesjohtajat: 85% (2024: 85%)

Kuntajohtajat suhtautuvat työhönsä positiivisesti, mutta useampi kuin joka neljäs kokee, ettei palkka vastaa työn vaativuutta ja työmäärää.

Vastausten %-jakaumat. (N=184-185)



Kuntajohtajista

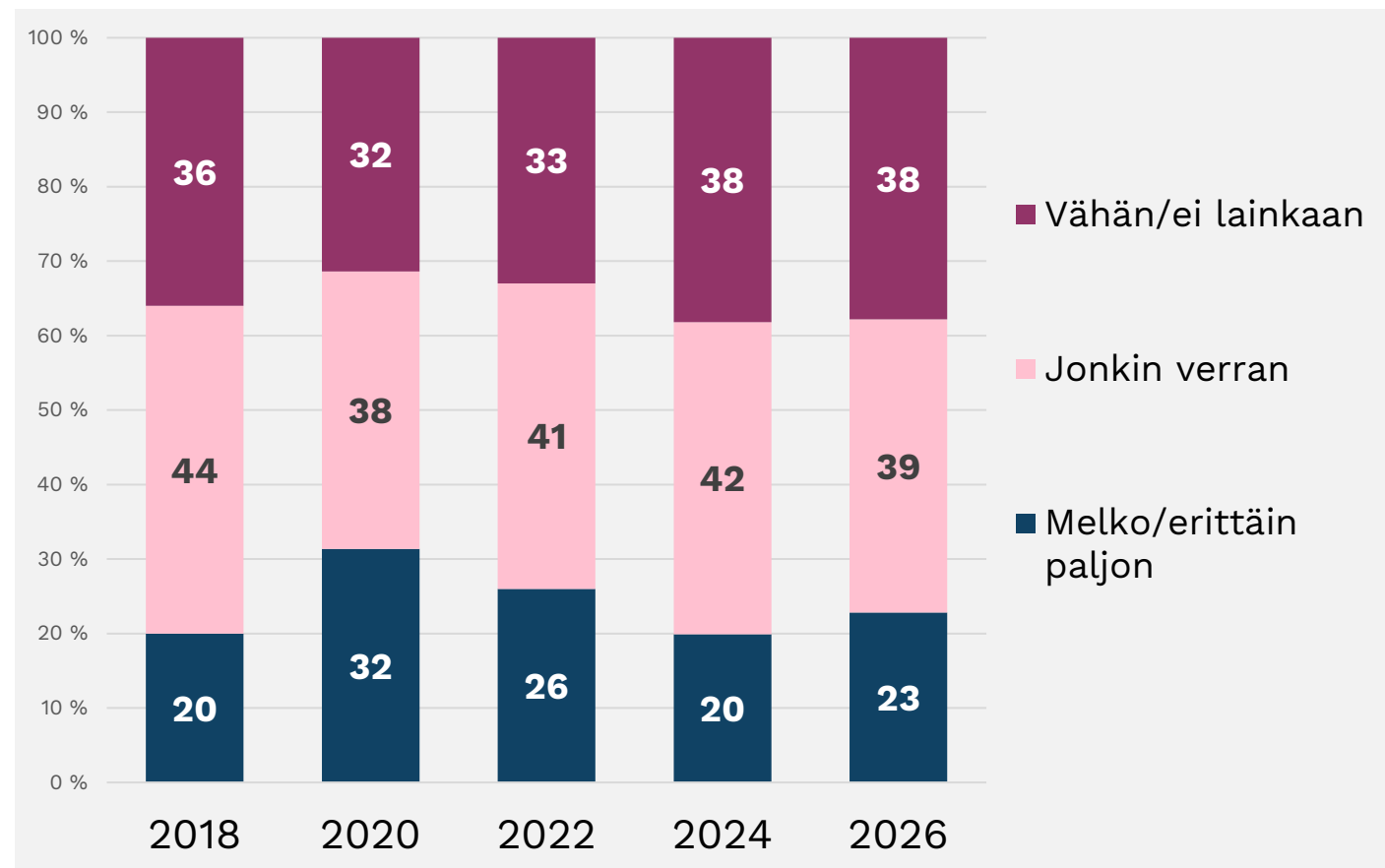
- **91 % on innostunut työstään**
- **97 % kokee, että oma osaaminen on sopiva suhteessa työn vaatimuksiin.**
- **61 % kokee, että oman työn vaativuus ja tekemänsä työmäärä vastaavat hyvin siitä saamaansa korvaukseen, 29 prosentin mielestä ei vastaa.**
- Nais- ja miesjohtajien vastaukset hyvin yhteneväisiä.

Kuntajohtajien työ 2026 -kyselytutkimus:

**Stressin tuntemuksia kokevien
kuntajohtajien osuus noussut hieman
vuodesta 2024.**

Kuntajohtajat tuntevat pikemmin vähän kuin paljon stressiä, stressin tuntemukset hieman nousussa.

Vastausten %-jakaumat. (N-2018=181, N-2020=168, N-2022=192, N-2024=186 ja N-2026=181)



Vajaa neljännes (23 %) kyselyyn vastanneista kuntajohtajista tuntee melko tai erittäin paljon stressiä, 38 % vain vähän tai ei lainkaan.

Paljon stressiä tuntevien kuntajohtajien osuus on noussut vuodesta 2024, mutta on edelleen selvästi vähäisempää kuin vuonna 2020.

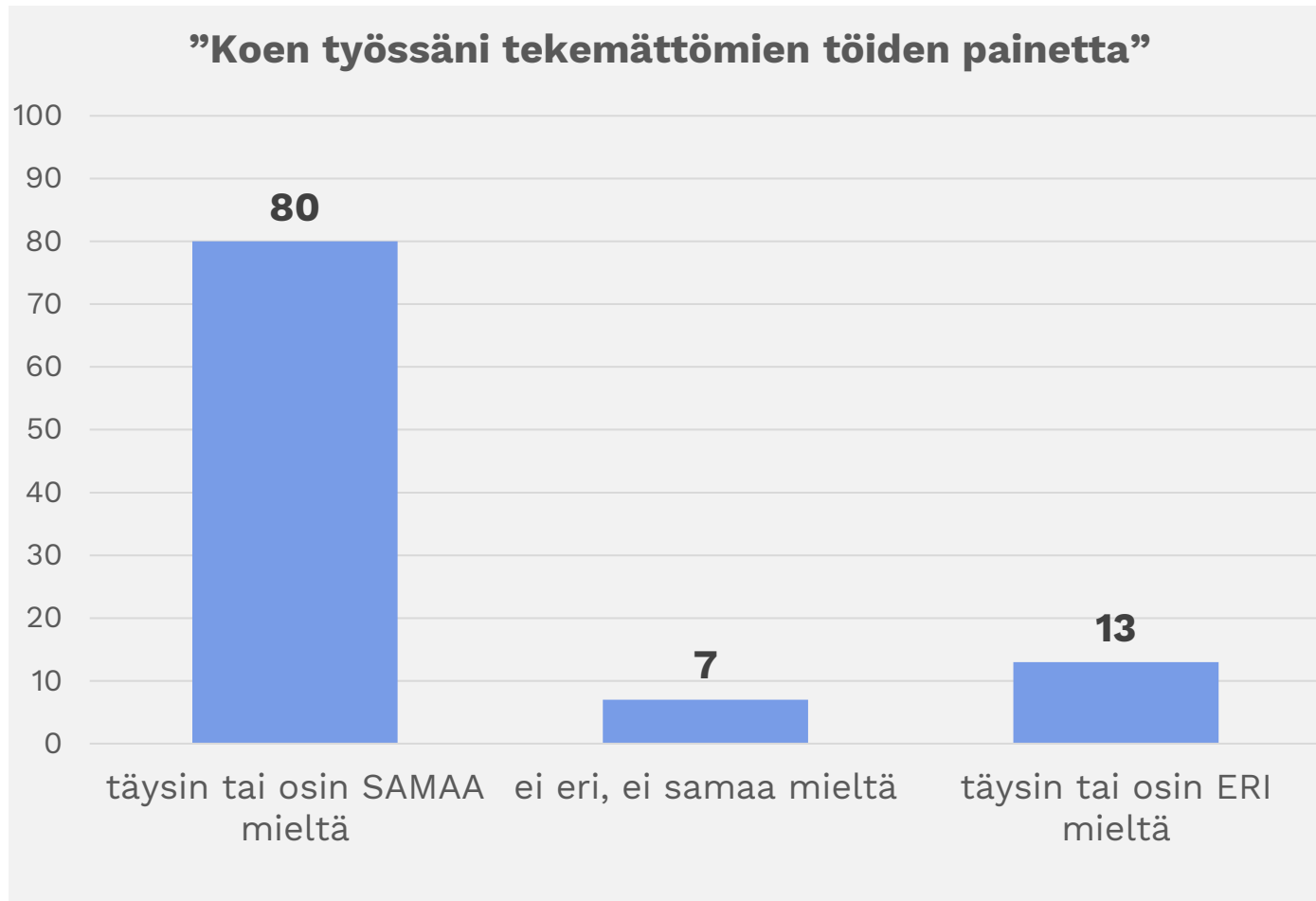
Naisjohtajat tuntevat hieman enemmän stressiä kuin miesjohtajat, mutta miesjohtajien stressin tuntemukset ovat nousseet vuodesta 2024,.

Paljon stressiä tuntevat

- Naisjohtajat 26% (2024: 27%)
- Miesjohtajat 22% (2024: 16%)

Valtaosa kuntajohtajista kokee työssään painetta tekemättömistä töistä.

Vastausten %-jakaumat. (N=185)



Kuntajohtajista 80 % vastasi kokevansa työssään tekemättömien töiden painetta – naiset enemmän kuin miehet.

Naisjohtajat: 84%
Miesjohtajat: 78%

Vuoden 2024 kyselyssä
84 % kuntajohtajista ilmoitti kokevansa tekemättömien töiden painetta vähintään kerran viikossa.

Yhteenvetoa kuntajohtajien mainitsemista omaa työtä kuormittavista tekijöistä

Työkuormitus on monen tekijän summa, mutta maininnoissa korostui erityisesti

- ✓ poliittisen toimintaympäristön kiristyminen
- ✓ heikko taloustilanne ja siihen liittyvät päätökset
- ✓ suuri työmäärä yhdistettynä rajallisiin resursseihin.

Merkittäviä uusia kuormituksen lähteitä ovat myös

- ✓ epäasiallinen kohtelu
- ✓ rooliristiriidat
- ✓ julkinen paine.



Yhteenvetoa kuntajohtajien mainitsemista työhyvinvointia lisäävistä tekijöistä

Työhyvinvointi rakentuu erityisesti

- ✓ vapaa-ajan palautumisesta ja läheisten tuesta
- ✓ merkityksellisestä ja onnistumisia tarjoavasta työstä
- ✓ hyvin toimivista ihmissuhteista työssä (kollegat ja luottamushenkilöt).

Lisäksi korostuvat

- ✓ autonomia työssä,
- ✓ positiivinen palaute ja
- ✓ toimiva yhteistyökulttuuri.



Kyselytutkimuksen avovastausten
koonti tekoälyavusteisesti

Kuntajohtajien työ 2026 -kyselytutkimus:

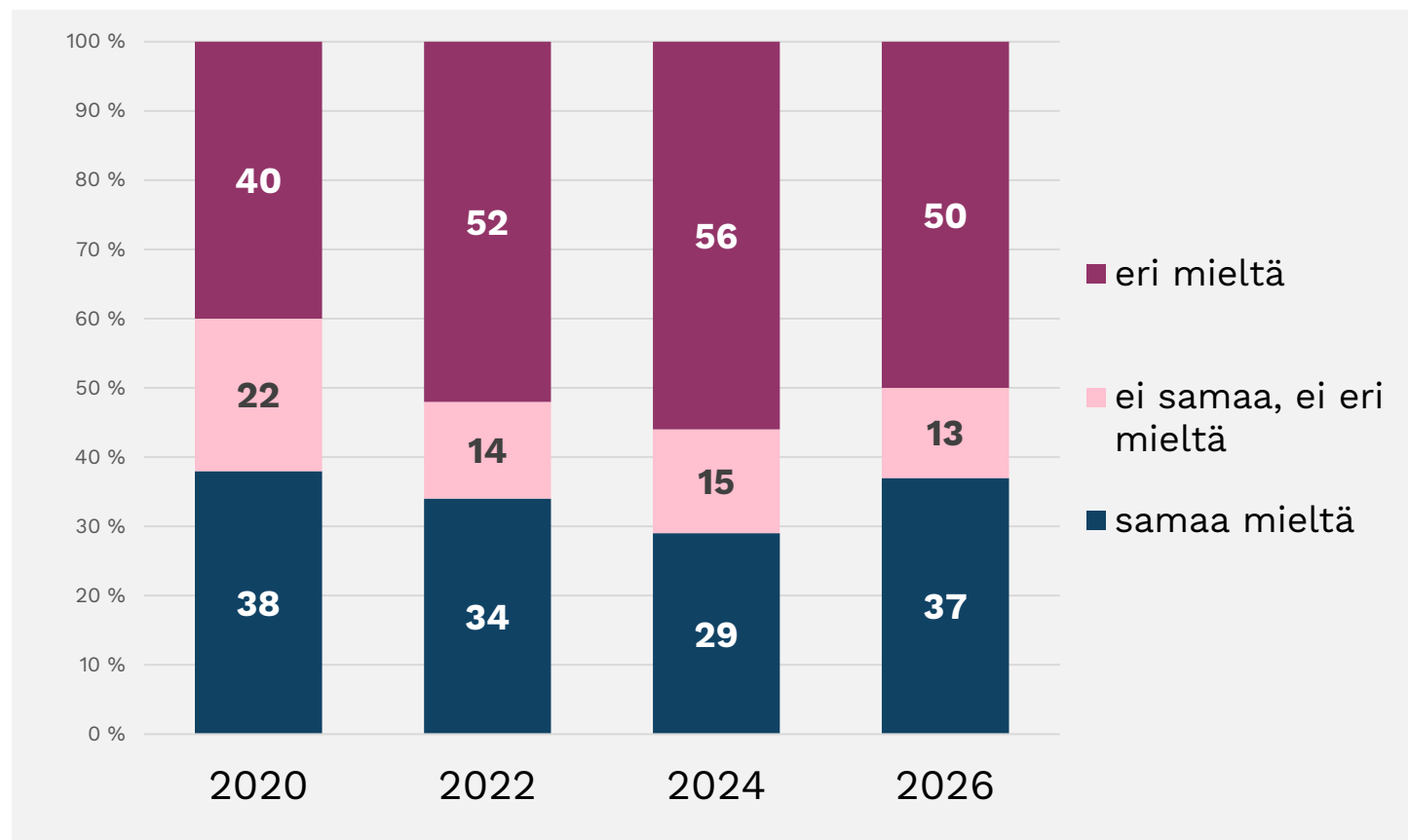
Kuntajohtajat kokevat aiempaa vähemmän epäluottamusta, mutta samanaikaisesti kokevat kunnan päätöksentekoilmapiirin olevan aiempaa heikompi.

Päätöksentekoilmapiiriä pidetään aiempaa heikompana.

Vastausten %-jakaumat. (N-2020=169; N-2022=193; N-2024=186; N-2026=183)

Mielipiteet väittämästä

”Päätöksentekoilmapiiri on heikentynyt kunnassani tämän valtuustokauden aikana”



Kuntajohtajien arviot päätöksentekoilmapiirin kehityksestä omassa kunnassa ovat muuttuneet selvästi kriittisemmäksi vuodesta 2024.

Useampi kuin joka kolmas kuntajohtaja (37 %) on sitä mieltä, että päätöksentekoilmapiiri on heikentynyt omassa kunnassa kuluvan valtuustokauden aikana.

Miesjohtajat arvioivat tilannetta naisjohtajia kriittisemmin, ja miesten arviot ovat heikentyneet selvästi vuodesta 2024.

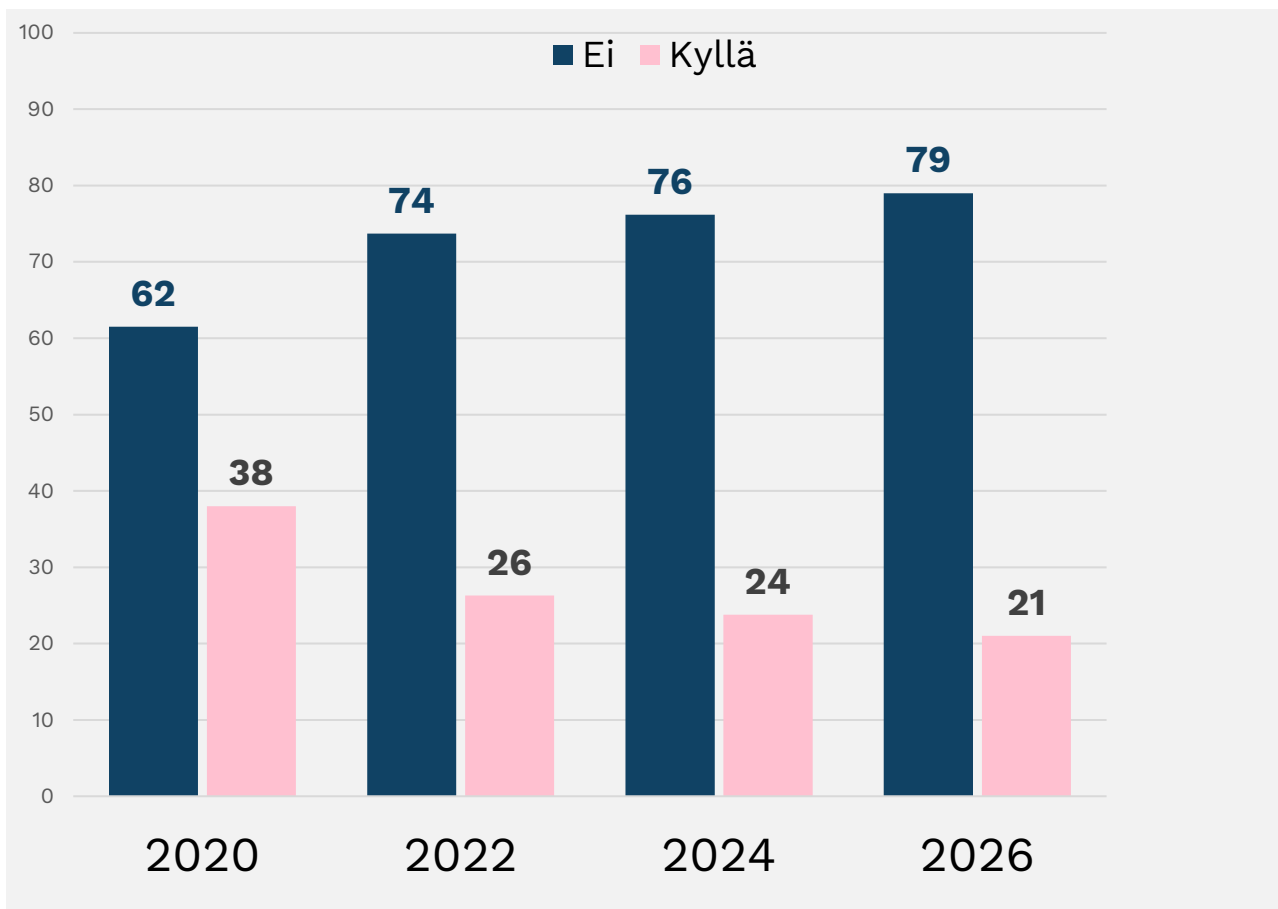
Samaa mieltä väittämän kanssa olevat:

- Naisjohtajat: 36 % (2024: 39 %)
- Miesjohtajat: 39 % (2024: 23 %)

Kuntajohtajat kokevat aiempaa vähemmän epäluottamusta.

Onko luottamushenkilöiden taholta esitetty jonkinlaista epäluottamusta kuluvan valtuustokauden aikana?

(% vastanneista. (N-2020=169; N-2022=193, N-2024=185 ja N-2026=177))



Joka viides (21 %) kuntajohtaja kertoo, että luottamushenkilöiden taholta on esitetty jonkinlaista epäluottamusta kuluvan valtuustokauden aikana.

Kokemukset epäluottamuksesta ovat *vähentyneet* edellisistä mittauskerroista 2020-2024.

Naisjohtajat kokeneet miesjohtajia hieman yleisemmin epäluottamusta, mutta kokemukset ovat muuttuneet selvästi positiivisemmiksi.

- Naisjohtajat: 25 % (2024: 40 %)
- Miesjohtajat: 20 % (2024: 15 %)

Yhteenvetoa kuntajohtajien kokemista epäluottamusasioista

Epäluottamus vaikuttaisi näyttäytyvän pääosin:

- poliittisina ristiriitoina ja valtakamppailuna
- puutteellisena luottamuksena valmisteluun ja viestintään
- henkilöön kohdistuvana epäasiallisena kohteluna
- erimielisyyksinä keskeisistä kunnan kehittämiseen liittyvistä kysymyksistä.

Keskeinen läpileikkaava teema on luottamuksen heikkeneminen tiedonkulun, poliittisten intressien ja henkilöityneiden ristiriitojen seurauksena.



Yhteenvedoa päätöksentekoon ja johtamisen toimivuuteen vaikuttaneista asioista

Päätöksenteon ja johtamisen toimivuuteen vaikuttavat erityisesti:

- ✓ johtajuuden laatu ja yhteistyösuhteet
- ✓ roolien selkeys politiikan ja operatiivisen johdon välillä
- ✓ luottamus ja ilmapiiri
- ✓ luottamushenkilöiden osaaminen ja kokoonpano
- ✓ talouden paineet ja vaikeat päätökset
- ✓ poliittinen toimintakulttuuri ja yksittäisten toimijoiden vaikutus

Kuntakentässä näkyy kahtiajakautumista: hyvin toimivissa kunnissa yhteistyö toimii ja roolit ovat selkeät, kun taas joissakin kunnissa koetaan epäluottamusta, roolien sekoittumista sekä poliittisia konflikteja.



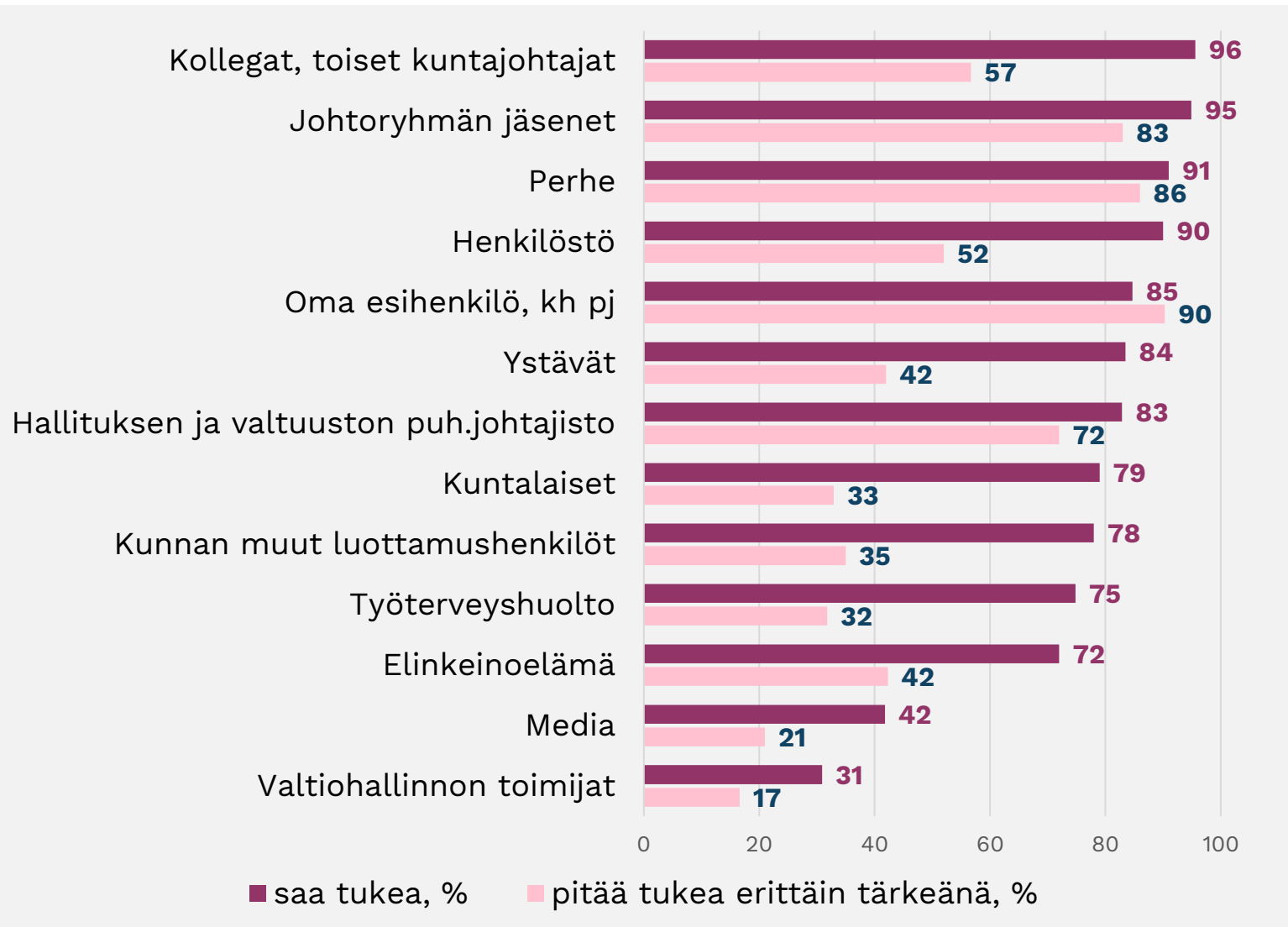
Kuntajohtajien työ 2026 -kyselytutkimus:

**Kuntajohtajat kokevat saavansa
tukea laajalti eri tahoilta –
Oma esihenkilö, perhe ja
johtoryhmä koetaan kaikkein
tärkeimmiksi tuenantajiksi.**

Kuntajohtajien arviot eri tahojen tuesta omalle jaksamiselle:

A) saako tukea ja B) kuinka tärkeänä pitää eri tahojen tukea?

Vastausten %-jakaumat. (Saa tukea: N=159-164); Tuen tärkeys: N=156-163)



Kuntajohtajat saavat eniten tukea:

1. Kollegoilta, toisilta kuntajohtajilta (96 %)
2. Johtoryhmän jäseniltä (95 %)
3. Perheeltä (91 %)
4. Henkilöstöltä (90 %)
5. Omalta esihenkilöltä, kh pj:lta (85 %)

Tahot, joiden tukea kuntajohtajat pitävät kaikkein tärkeimpänä

(tukea % erittäin tärkeänä pitäviä)

1. Oma esihenkilö, kh pj (90 %)
2. Perhe (86 %)
3. Johtoryhmän jäsenet (83 %)
4. Hallituksen ja valtuuston puheenjohtajisto (72 %)
5. Kollegat, toiset kuntajohtajat (57 %)

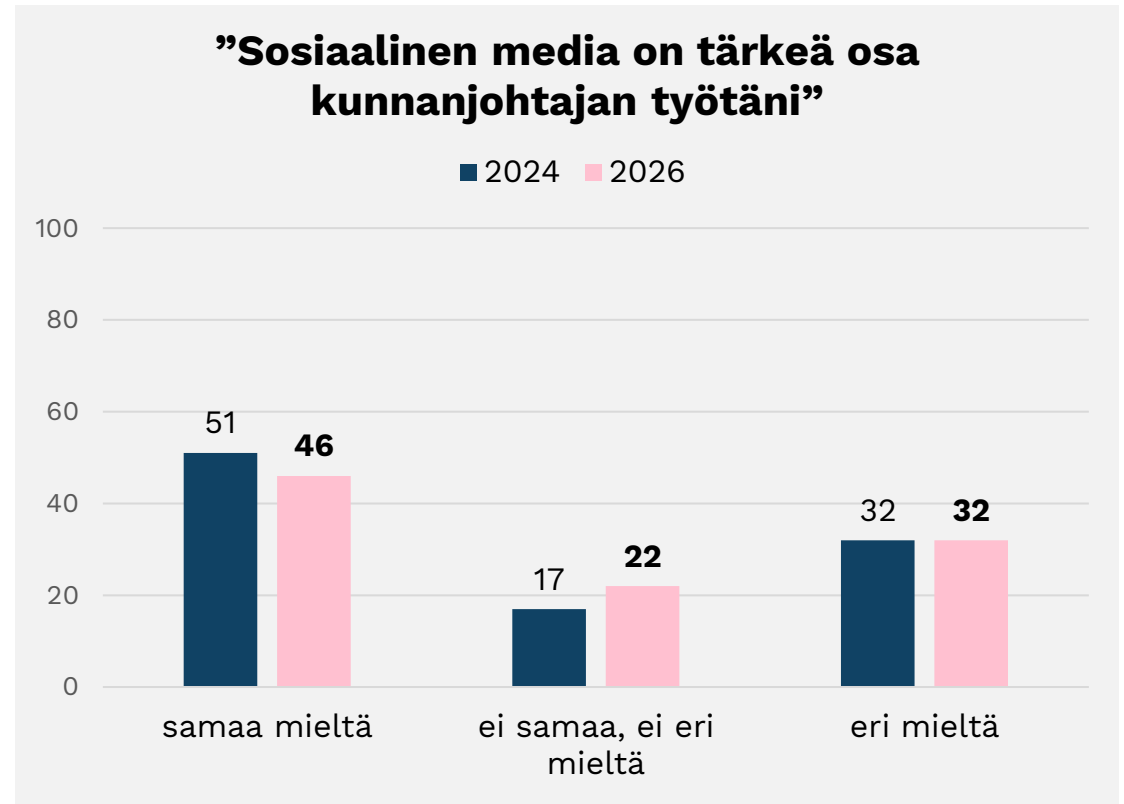
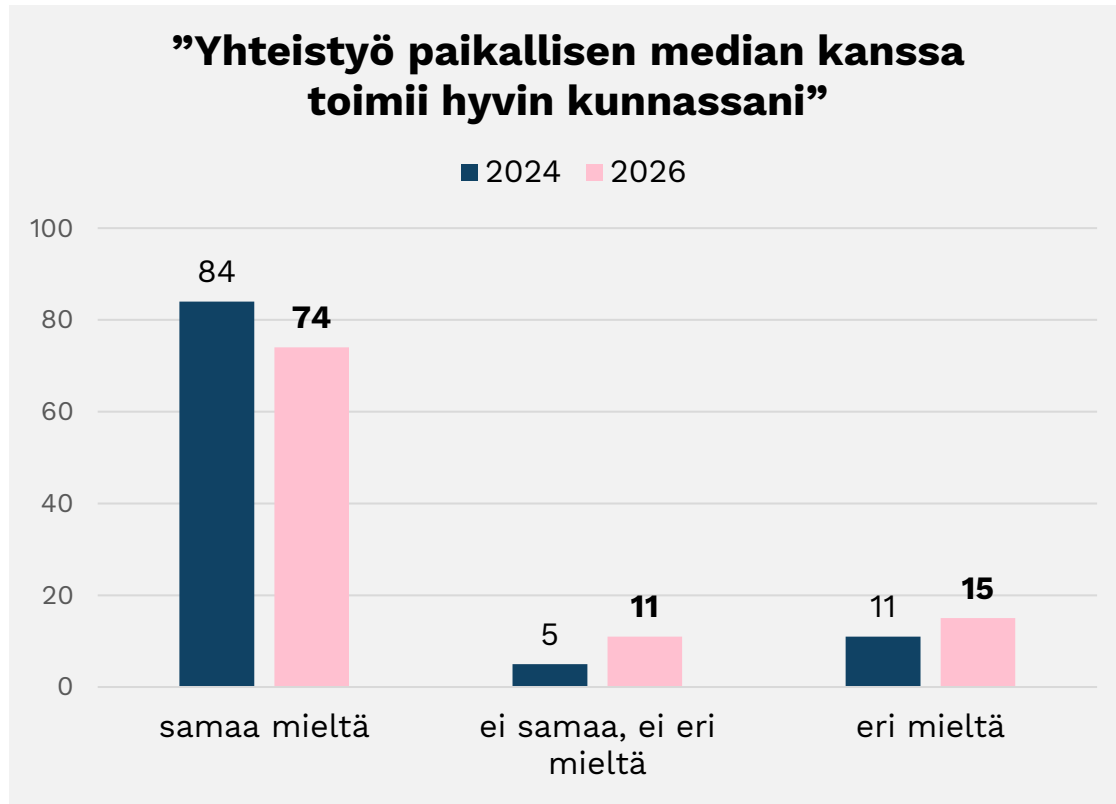
Kuntajohtajien työ 2026 -kyselytutkimus:

**Yhteistyö paikallisen median
kanssa heikentynyt,
somen tärkeys jakaa mielipiteitä**

Kuntajohtajat pitävät yhteistyötä edelleen paikallisen median kanssa hyvänä, vaikka heikentynyt vuodesta 2024.

Sosiaalinen media nykyisin alle puolelle tärkeä osa kuntajohtajan työtä.

Vastausten %-jakaumat. (N=184)



Kuntajohtajien työ 2026 -kyselytutkimus:

**Kuntajohtajien näkemykset
päättöksenteko- ja
johtamisjärjestelmän toimivuuteen
liittyvissä kysymyksissä**

Kuntajohtajien näkemykset päätöksenteko- ja johtamisjärjestelmän toimivuuteen liittyvistä kysymyksistä.

Vastausten %-jakaumat. (N=182-184)

YHTEISTYÖN TOIMIVUUS:

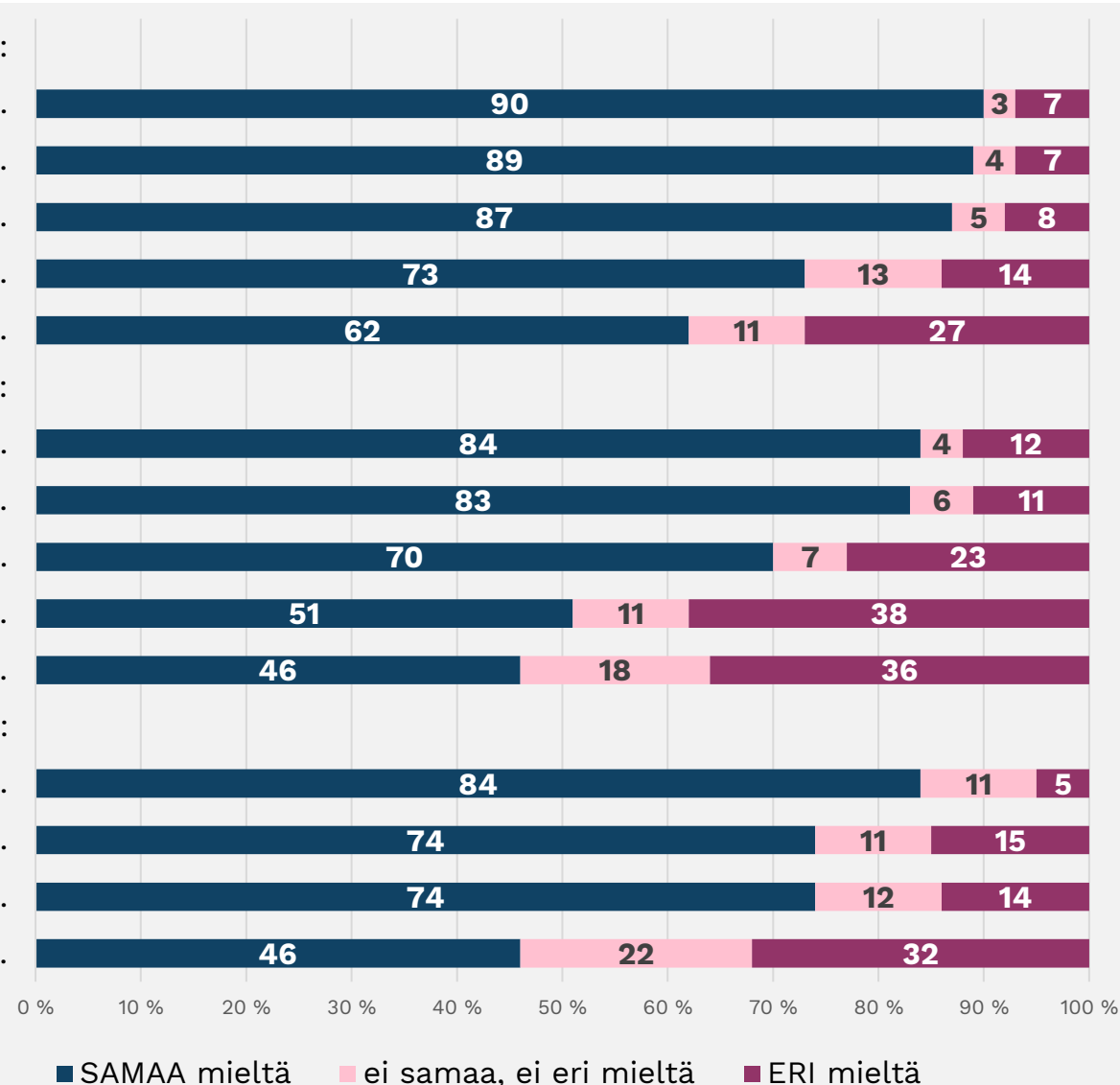
- Kunnanjohtajan ja hallituksen välinen yhteistyö on toimivaa.
- Kunnanjohtajan ja hallituksen puh.johtajan välinen yhteistyö on toimivaa.
- Kunnanjohtajan ja luottamushlöiden välinen yhteistyö on toimivaa.
- Viranhaltijoiden ja luottamushlöiden välinen yhteistyö on toimivaa.
- Viranhaltijajohdon ja poliittisen johdon roolit ovat selkeitä.

HALLITUSTYÖSKENTELYN TOIMIVUUS:

- Hallituksella on toimivat kokous- ja työskentelymenetelmät.
- Hallituksen puh.johtajalla on hallitustyöskentelyssä tarvittava osaaminen.
- Hallitustyöskentely on luottamuksellista.
- Kunnanhallituksen työskentely painottuu strategisiin kysymyksiin.
- Hallituksen jäsenillä on hallitustyöskentelyssä tarvittava osaaminen.

STRATEGIA JA VIESTINTÄ:

- Strategia ohjaa hyvin omaa johtamistyötäni.
- Yhteistyö paikallisen median kanssa toimii hyvin kunnassani.
- Strategia ohjaa hyvin kuntani päätöksentekoa.
- Sosiaalinen media on tärkeä osa kunnanjohtajan työtäni.

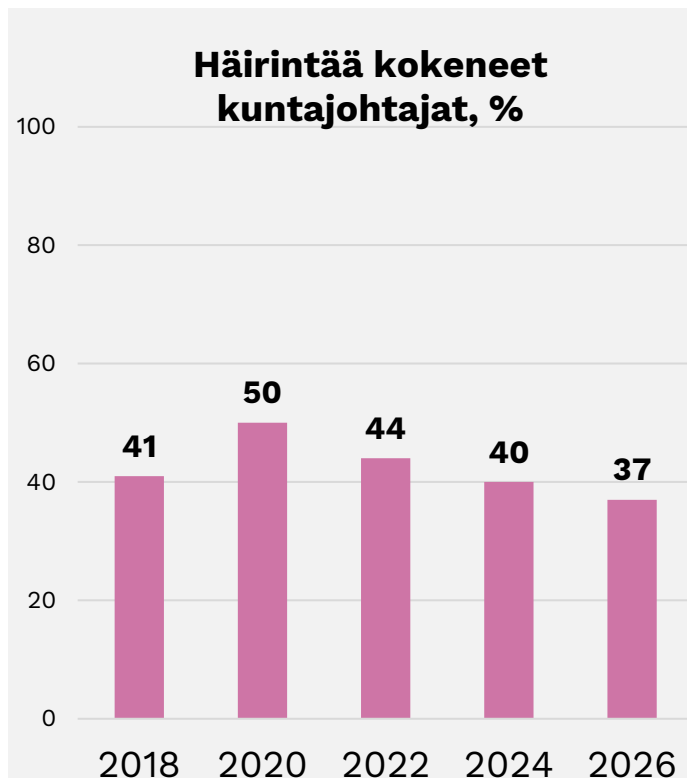
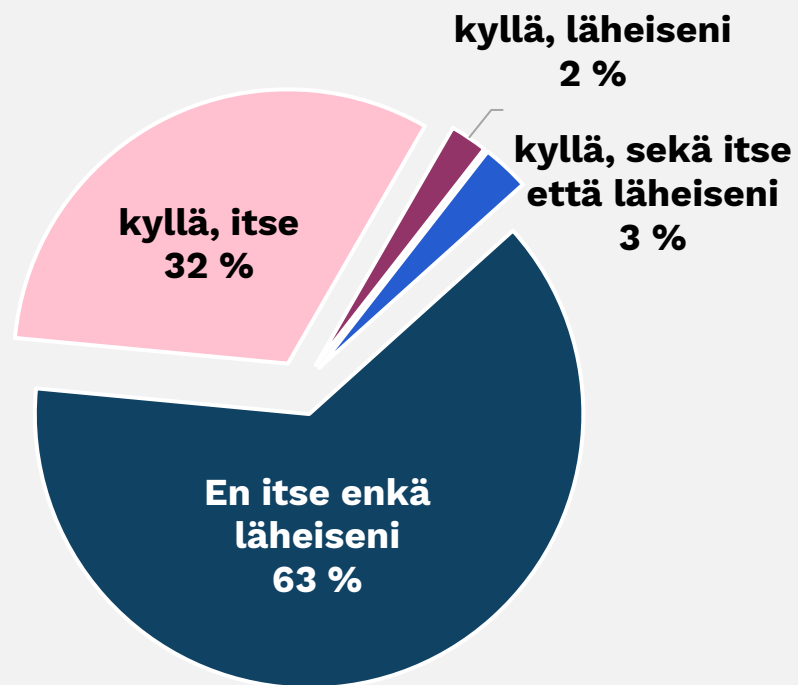


Kuntajohtajien työ 2026 -kyselytutkimus:

Kokemukset häirinnästä ja uhkailusta vähentyneet viime vuosista

- Asiaton palaute mediassa edelleen yleisimmin koettu häirinnän tapa ja päätösten vastustaminen yhä yleisimmin koettu häirinnän syy.**

Useampi kuin joka kolmas kuntajohtaja on kokenut häirintää tai uhkailua työssään kuluvaan valtuustokauden aikana, osuus on kuitenkin vähäisempi kuin aiempina kyselyvuosina. (% vastanneista, N=179)



37 % kuntajohtajista on kokenut häirintää tai uhkailua työssään kuluvaan valtuustokauden aikana.

Häirintää tai uhkailua kokeneiden osuus kuntajohtajista on vähentynyt edellisistä vuosista ja on nyt ennätysmatalalla tasolla.

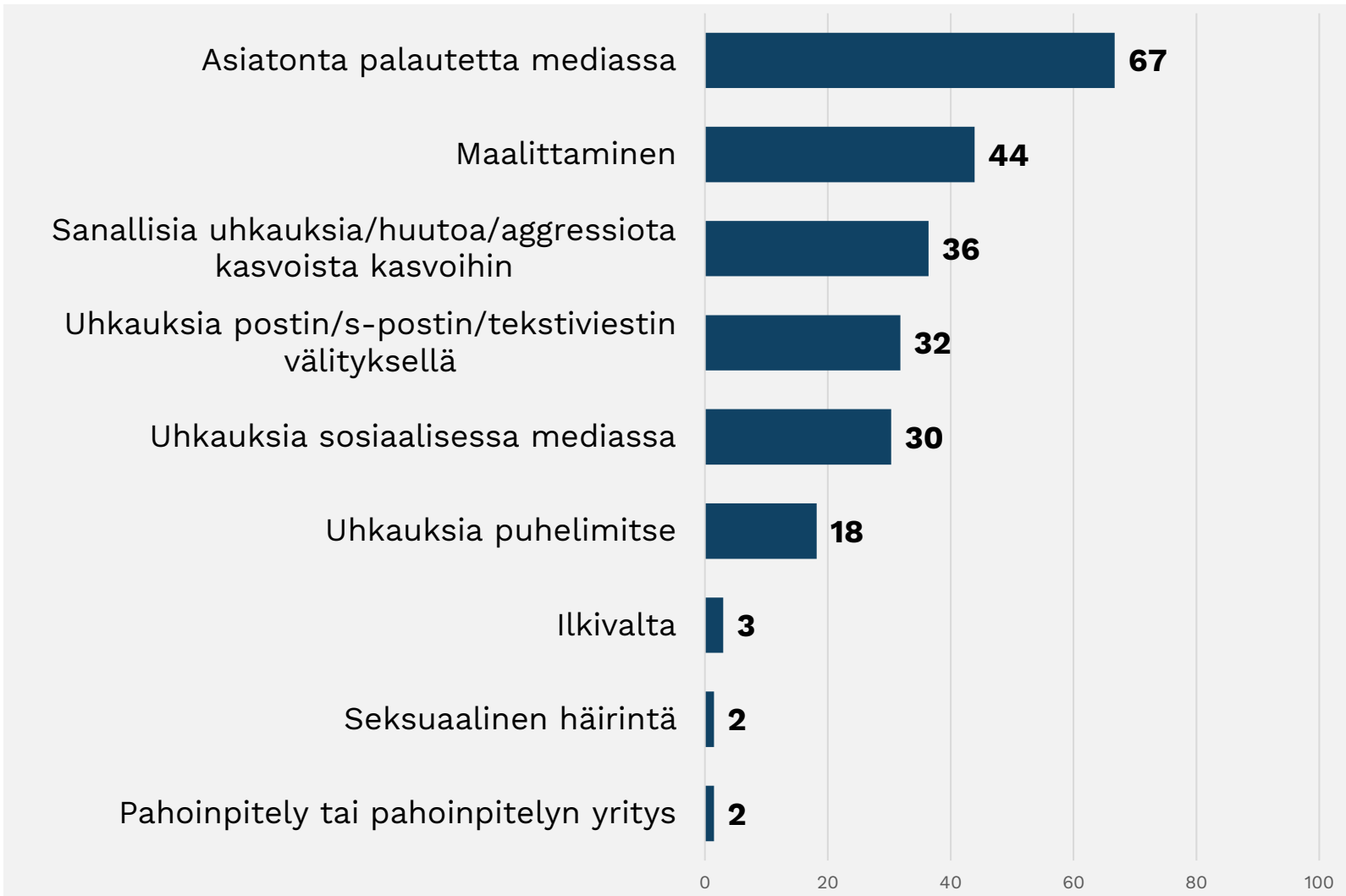
Naisjohtajat kokeneet mieskollegojaan enemmän häirintää ja uhkailua – naiset aiempaa vähemmän ja miehet enemmän.

- naiset 44 % (2024: 62 %) -
- miehet 35 % (2024: 27 %) +

Häirintää ja uhkailua kokeneiden naisjohtajien osuus on merkittävästi pienempi ja miesjohtajien suurempi kuin keväällä 2024.

Kuntajohtajat ovat kokeneet selvästi yleisimmin asiataonta palautetta mediassa, myös maalittaminen on varsin yleistä.

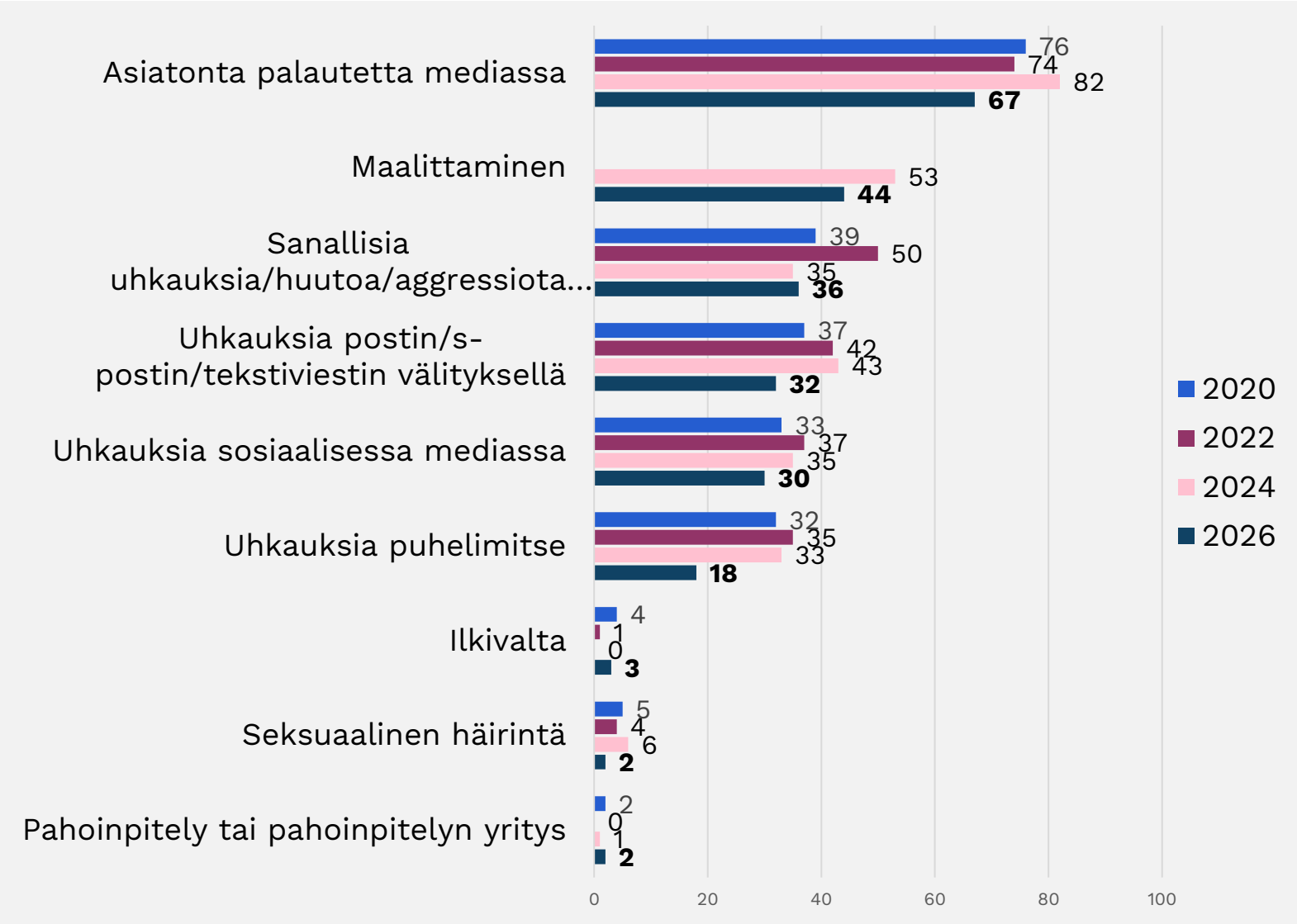
% häirintää tai uhkailua kokeneista. (N=66)



Yleisimmät häirinnän tai uhkailun tavat:

- **Asiaton palaute mediassa 67 %**
(esim. yleisönosastot, tekstiviestipalstat, lehtien kommenttikentät)
(2024: 82 % ja 2022: 74 %)
- **Maalittaminen 44 %**
(2024: 53 %)
- **Kasvoista kasvoihin kohdistuvat sanalliset uhkaukset, huudot tai aggressiot 36 %**
(2024: 35 % ja 2022: 50 %)

Kuntajohtajien kokemien häirinnän tai uhkailun tapojen yleisyys vuosina 2020 – 2026. % häirintää tai uhkailua kokeneista. (N-2020=97; N-2022=82; N-2024=72 ja N-2026=66)



Asiaton palaute mediassa pysynyt yleisimpänä kuntajohtajien kokemana häirinnän tapana, vaikka onkin laskenut merkittävästi vuodesta 2024.

Maalittaminen toiseksi yleisimmin koettu häirinnän tapa, mutta laskusuunnassa.

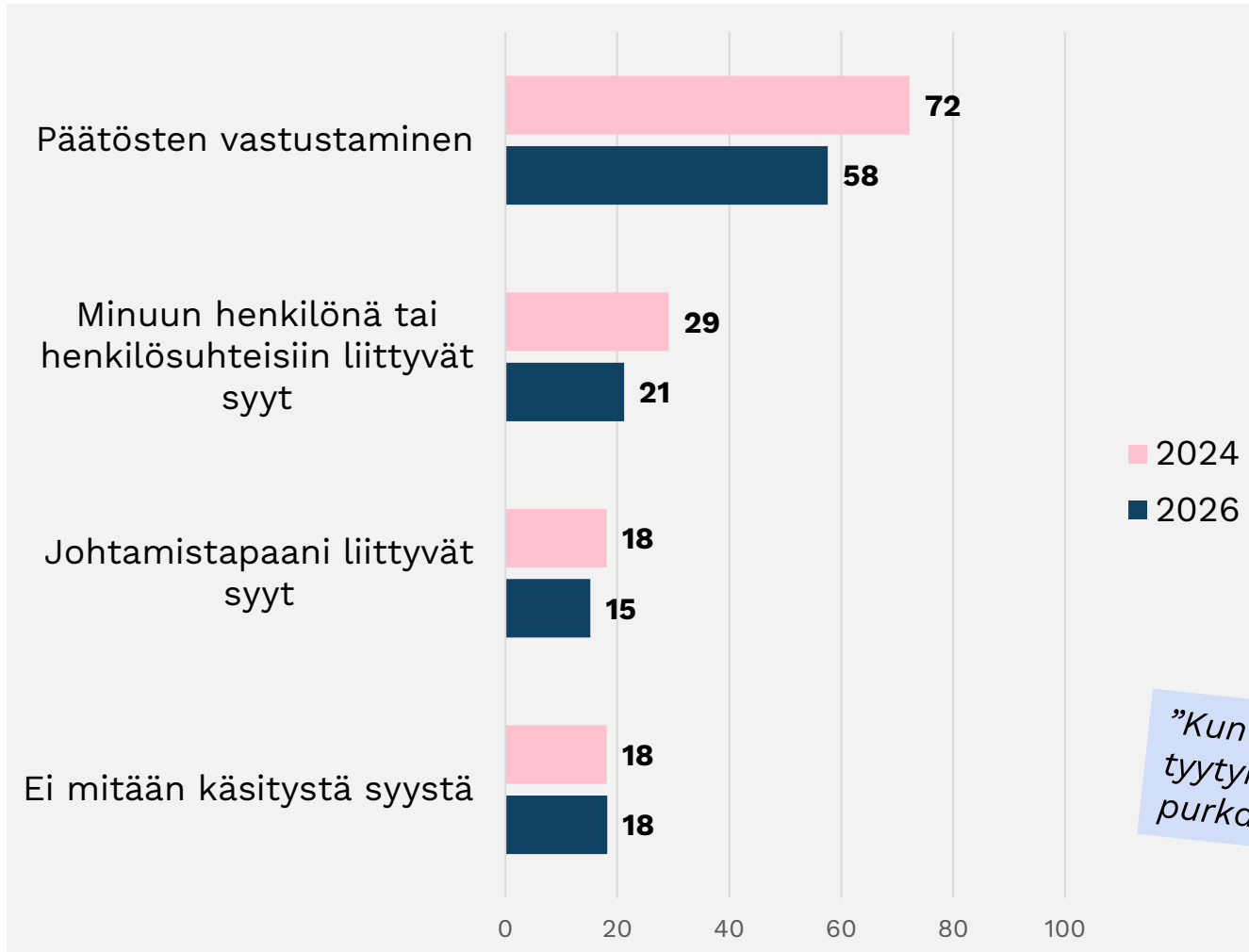
Kasvoista kasvoihin kohdistuneet sanalliset uhkaukset, huudot tai aggressiot on noussut kolmanneksi yleisimmin koetuksi häirinnän tavaksi. Yhtä yleistä kuin v. 2024.

Vajaa kolmannes kuntajohtajista on kokenut uhkauksia sähköpostitse, tekstiviestinä tms. ja suunnilleen yhtä suuri osuus on ilmoittanut uhkauksista sosiaalisessa mediassa.

Uhkauksia puhelimitse kokeneita on vajaa viidennes. Selvästi vähäisempää kuin aiempina vuosina.

Kuntajohtajat pitävät päätösten vastustamista yleisimpänä häirinnän ja/tai uhkailun syynä.

% häirintää tai uhkailua kokeneista. (N-2024=72 ja N-2026=66)

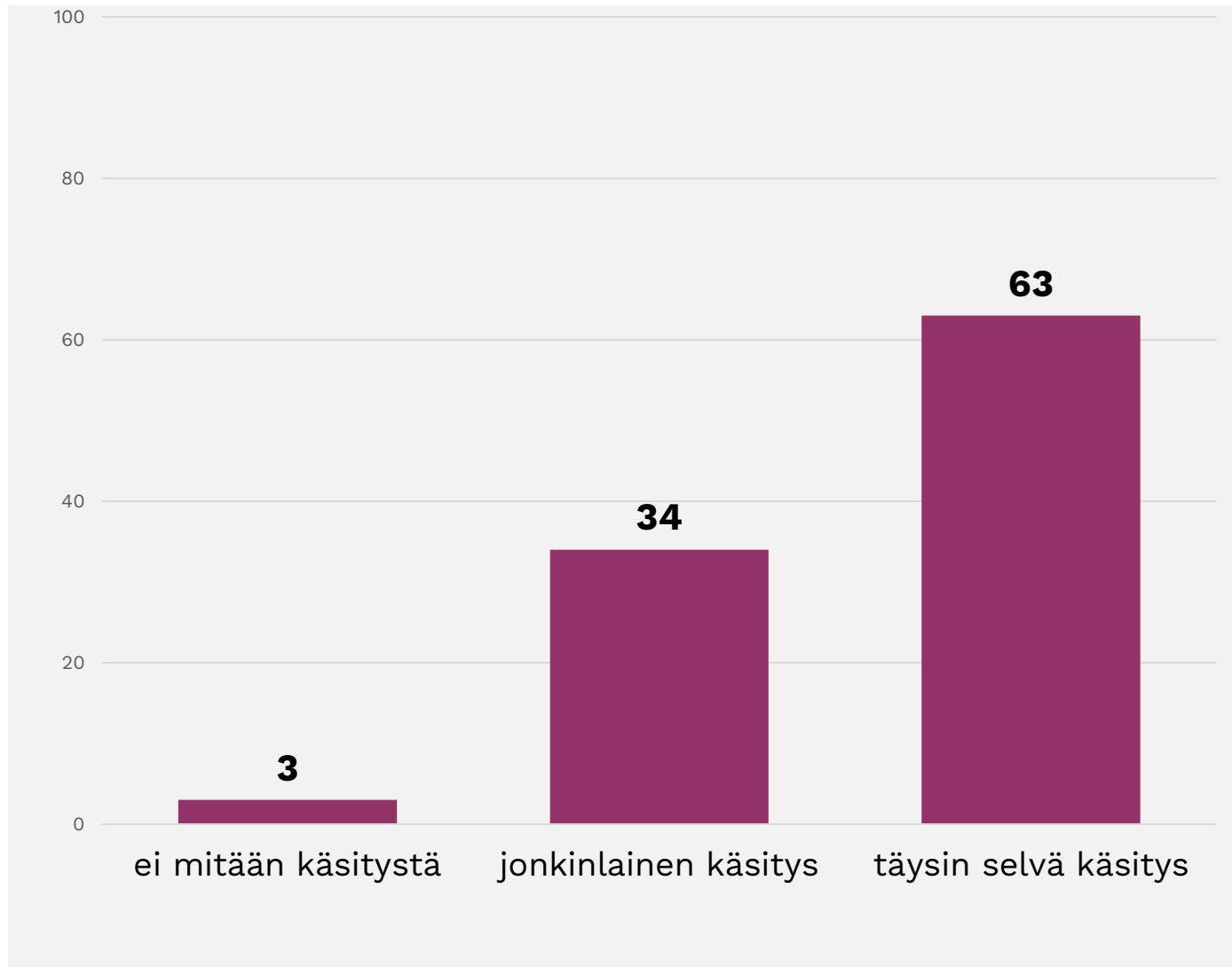


- Päätösten vastustaminen on edelleen yleisin häirinnän tai uhkailun syy, vaikkakin sitä kokeneiden osuus on vähentynyt merkittävästi vuodesta 2024.
- Joka viides (21 %) häirintää tai uhkailua kokeneesta kuntajohtajasta kokee itseensä henkilönä tai henkilösuhteisiin liittyviä syitä ja 15 % omaan johtamistapaan liittyviä syitä häirinnän kokemusten taustalla.
- Lähes joka viidennellä (18 %) häirintää tai uhkailua kokeneella vastaajalla ei ole mitään käsitystä kokemansa häirinnän tai uhkailun syystä.

"Kuntajohtaja on näkyvä kohde yleisen tyytymättömyyden ja turhautumisen purkamiselle."

Enemmistöllä häirintää tai uhkailua kokeneista kuntajohtajista on täysin selvä käsitys häirinnän tai uhkailun tekijästä.

% häirintää tai uhkailua kokeneista. (N=66)



Avovastausten perusteella häirintää, painostusta tai epäasiallista käytöstä aiheuttavia tahoja:

- Selvästi yleisimpiä **luottamushenkilöt ja muut poliittiset toimijat.**
- Toiseksi yleisimpiä **yksittäiset kuntalaiset ja päätöksiin tyytymättömät kansalaiset.**
- Muita mainittuja, mutta selvästi harvinaisempia tahoja työyhteisön jäsenet, yritystoimijat sekä yksittäisiin hankkeisiin liittyvät intressiryhmät, kuten tuulivoima-hankkeiden vastustajat.

Yhteenvetoa häirintään ja uhkailuun liittyvistä kuvauksista ja kommenteista

- Kommenteissa nousee esiin laaja kirjo häirintään, uhkailuun, maalittamiseen ja epäasialliseen käyttäytymiseen liittyviä kokemuksia.
- Koetut tapaukset kohdistuvat kunnanjohtajien lisäksi myös muihin viranhaltijoihin ja muihin johtaviin toimijoihin.
- Vastausten perusteella häirintä ilmenee ennen kaikkea sanallisena painostuksena, uhkailuna, maalittamisena, mustamaalaamisena ja sosiaalisessa mediassa tapahtuvana henkilöihin kohdistuvana arvosteluna.
- Sosiaalinen media korostuu keskeisenä häirinnän ja maineen vahingoittamisen toimintaympäristönä.
- **Vaikka vakavat väkivallan uhkat ovat harvinaisia, epäasiallinen kohtelu koetaan monin paikoin jatkuvaksi ja rakenteelliseksi ongelmaksi, johon nykyiset puuttumiskeinot nähdään riittämättöminä.**

Kuntajohtajien työ 2026 -kyselytutkimus:

**Monet ajankohtaiset asiat
vaikuttavat kuntajohtajien työhön
– osa vaikuttaa kielteisesti,
mutta osa myös myönteisesti**

Monet ajankohtaiset asiat vaikuttavat kuntajohtajien työhön – osa kielteisesti, osa myönteisesti.

Kuntajohtajien omaan työhön kielteisimmin vaikuttavat tekijät (% arvioi vaikuttavan melko tai erittäin kielteisesti)

- Suomen talouden kehitys (88 %)
- Lainsäädäntö ja valtion ohjaus (79 %)
- Epävarma maailmanpoliittinen tilanne (75 %)
- Väestörakenteen muutokset (68 %)
- Valtakunnallinen aluepolitiikka (68 %)

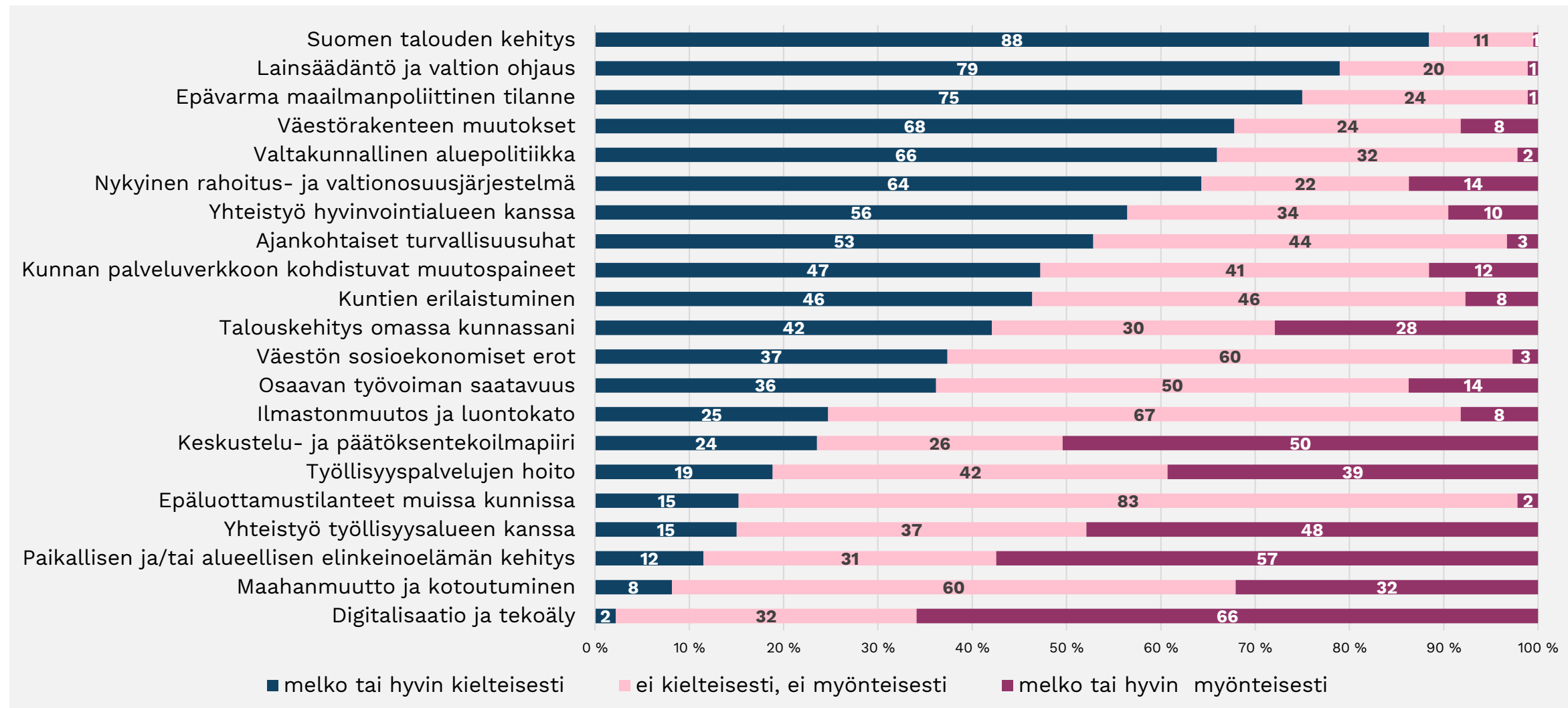
Kuntajohtajien omaan työhön myönteisimmin vaikuttavat tekijät (% arvioi vaikuttavan melko tai erittäin myönteisesti)

- Digitalisaatio ja tekoäly (66 %)
- Paikallisen/alueellisen elinkeinoelämän kehitys (57 %)
- Keskustelu- ja päätöksentekoilmapiiri (50 %)
- Yhteistyö työllisyysalueen kanssa (48 %)

Monet ajankohtaiset asiat vaikuttavat kuntajohtajien työhön.

Vastausten %-jakaumat asteikolla 1=vaikuttaa erittäin kielteisesti, 5=vaikuttaa erittäin myönteisesti. (N=179-183).

Asiat kielteisten arvioiden mukaisessa suuruusjärjestyksessä.



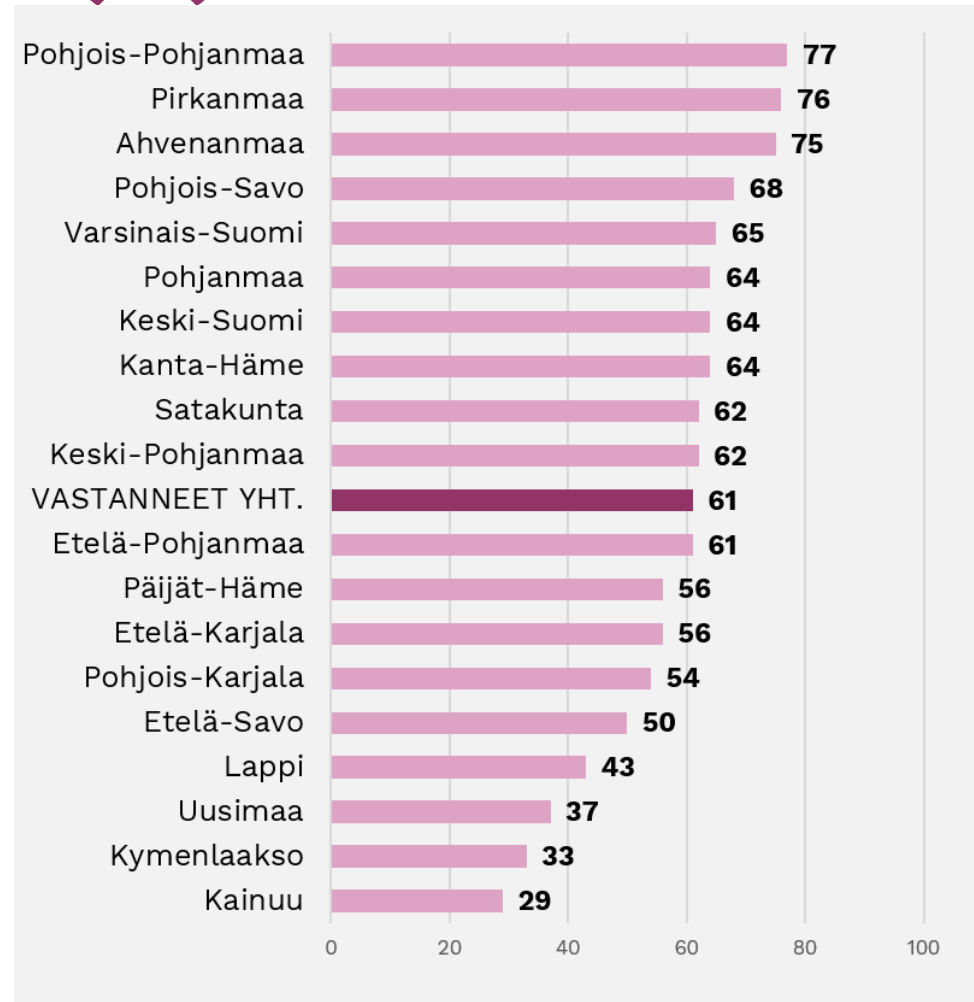
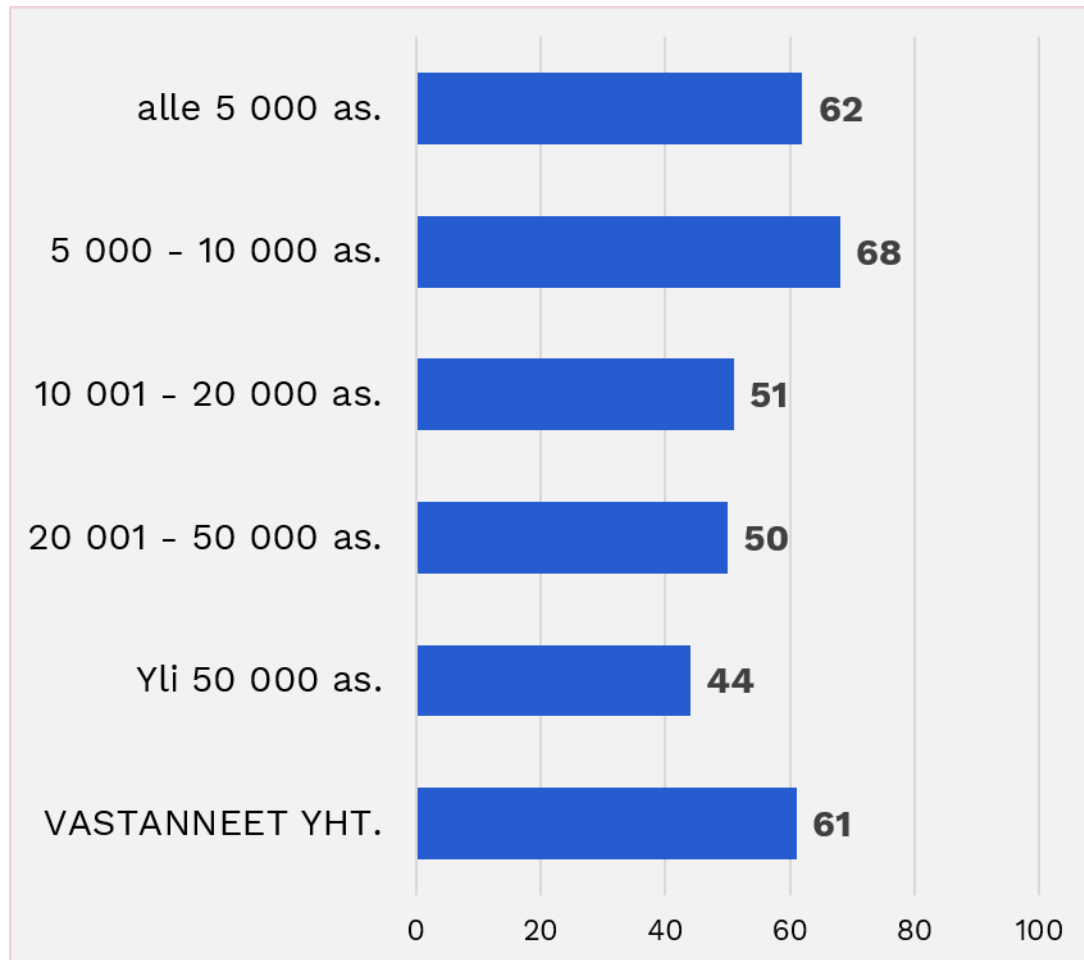
Tietoa kuntajohtajien työ 2026 –kyselystä

- Kysely yhteistyössä Kuntajohtajat ry:n kanssa
- Kysely toteutetaan joka toinen vuosi, edellinen keväällä 2024. Kyselyn käynnistymisestä julkaistiin [uutinen](#) Kuntaliiton verkkosivulla 22.5.2026.
- Kyselyn kohderyhmänä koko maan kuntajohtajat pl pormestarikunnat. (N=302)
- Kyselyn tiedonkeruu toteutettiin 21.5. – 5.8.2026 välisenä aikana.
 - Kyselystä lähetettiin 2 joukkomuistutusta sekä maakunnittaisia kohdennettuja muistutuksia.
- Kaikkiaan yhteensä 185 vastausta, vastausprosentti 61,3.
 - Vuonna 2024: 186 vastausta -> 62 %
 - Vuonna 2022: 193 vastausta -> 64 %
 - Vuonna 2020: 169 vastausta -> 55 %
 - Vuonna 2018: 184 vastausta -> 59 %

**Vastaus-
prosentti
61 %**

Kuntajohtajien työ 2026 -kysely:

Tietoa vastanneista kuntakokoluokittain ja maakunnittain tarkasteltuna (%) (N=185)





KUNTA LIITTO